

Guidelines for Human Resource Management of Generation X: A Case Study of an Agricultural Housewife Community Enterprise

Pensri Chirinang

College of Innovation Management,
Rajamangala University of Management,
Thailand

Somporn Fuangchan

College of Innovation Management,
Rajamangala University of Management,
Thailand

Arun Raktham

College of Innovation Management,
Rajamangala University of Management,
Thailand

Nachphol Nilnopkoon

College of Innovation Management,
Rajamangala University of Management,
Thailand

Abstract

The objectives of this research were to analyze the current practice, identify problems, and present appropriate guidelines for human resource management for Generation X members of the Mahasawat Agricultural Housewife Group. The study employed a qualitative research approach. Data were collected by non-participant observation and in-depth interview of 43 key informants including the committee, group members, and government officials. The data were analyzed by thematic analysis. Recruitment of group members was opened to those who were interested throughout the year. There were both internal and external training programs and field trips for knowledge and occupational development. There were compensation regulations and performance appraisal based on product quality. There were no human resource management problems regarding Generation X members. However, for better human resource management, there should be skill development on production and processing of agricultural products, self-development practice, promotion of lifelong learning, training and development for new technologies, and job assignments based aptitude and expertise.

Keywords

Human resource management, generation x, Mahasawat agricultural housewife group

CORRESPONDING AUTHOR

Pensri Chirinang, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, 96 Mu 3, Salaya, Phutthamonthon, Nakhon Pathom 73170 Thailand. Email: pensri.chi@rmutr.ac.th

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ของวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

เพ็ญศรี จิรินัง

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สมพร เพื่องจันทร์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

อรุณ รัชธรรม

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ณัฏพล นิลนพคุณ

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ ระบุปัญหา และเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 43 คน ประกอบด้วยคณะกรรมการกลุ่มแม่บ้าน สมาชิกกลุ่มแม่บ้าน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ แล้วทำการวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาหาสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ เปิดกว้างสำหรับผู้ที่สนใจสามารถสมัครเป็นสมาชิกได้ตลอดทั้งปี การคัดเลือกผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนดไว้ มีทั้งการจัดโครงการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก และมีการทัศนศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาสมาชิกกลุ่มแม่บ้านได้มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ มีการจัดสรรค่าตอบแทนให้กับสมาชิกกลุ่ม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากคุณภาพของสินค้า แม้ว่าผลการวิจัยจะไม่พบปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ แต่แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ที่เหมาะสมกับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ ได้แก่ การเพิ่มทักษะด้านการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร การพัฒนาตนเอง การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการมอบหมายงานตามความถนัดและความชำนาญ

คำสำคัญ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์, เจนเนอเรชั่นเอกซ์, กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรในการจัดการที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยสามารถเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำ สามารถผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถทางการจัดการของผู้บริหารที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้คนในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป็นปัจจัยในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรก็สร้างปัญหาเกิดขึ้นหลายลักษณะให้แก่องค์กรเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นทั้งในลักษณะที่เกิดจากระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และการขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการจัดการเหล่านั้น จะยังไม่สอดคล้องกับความสำเร็จหรือเป้าหมายขององค์กร (ซัชชัย พันธุ์เกตุ, 2559) การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการจัดการความหลากหลายของมนุษย์ในหลายๆ ด้าน เช่น ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทัศนคติ รวมถึงความแตกต่างขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่สำคัญที่สุดคือช่วงของอายุหรือยุคของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งคนในแต่ละยุคแต่ละสมัยนั้นล้วนผ่านการถูกเลี้ยงดูเติบโตมาท่ามกลางสภาพแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านสังคมและเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน เมื่อเติบโตขึ้นมาทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตของคนในแต่ละยุคแต่ละสมัยก็จะต่างกันออกไปอย่างสิ้นเชิง จึงทำให้มีผู้ศึกษาเรื่องราวของคนในแต่ละรุ่นที่เกี่ยวข้องกับยุคสมัยหรือที่เรียกกันแบบสากลว่าเจนเนอเรชั่น (Generation) เพื่อที่จะได้รู้ถึงลักษณะเด่น พฤติกรรม และธรรมชาติของนิสัยในการใช้ชีวิตของคนในแต่ละเจนเนอเรชั่นว่าเป็นอย่างไร (สถาบันเอ็นเทอร์เน็ท, 2559)

ปัจจุบัน องค์กรส่วนใหญ่ทั่วโลกมักจะให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับคนต่างวัยหรือเจนเนอเรชั่น ซึ่งหมายถึงกลุ่มคนซึ่งเกิดและเติบโตในช่วงวัยเดียวกัน มีค่านิยมและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่คล้ายคลึงกัน (Reynolds, 2005; Macky et al., 2008) เนื่องจากความแตกต่างของคนต่างวัยนั้นเป็นที่มาของทั้งความคิดสร้างสรรค์และความขัดแย้งให้กับสังคมในหลายระดับตั้งแต่ครอบครัว หน่วยงาน องค์กร และประเทศชาติ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางบวกและลบ ดังนั้นหากมีการศึกษาวิเคราะห์ความคิดพฤติกรรม หรือแนวโน้มการทำงานของคนต่างวัย หรือต่างเจนเนอเรชั่น การบริหารแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนเรียนรู้เทคนิคการติดต่อประสานงานก็จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานระหว่างกันและนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด ปัจจุบันแนวคิดคนต่างวัยหรือต่างเจนเนอเรชั่นนี้ได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในวงกว้าง ทั้งในแง่มุมของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการตลาด ตลอดจนพฤติกรรมผู้บริโภค เป็นต้น การแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นๆ ตามช่วงวัย หรือช่วงอายุของคน สำหรับองค์กรในปัจจุบันจะมีการแบ่งพนักงานออกเป็นเจนเนอเรชั่น ได้ 3 เจนเนอเรชั่น คือ พนักงานกลุ่มเบบี้บูมเบอร์ (Baby Boomer) พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) โดยการแบ่งช่วงวัยของพนักงานกลุ่ม เจนเนอเรชั่นต่าง ๆ นั้น มีหลากหลายแนวคิด ซึ่งยังไม่มีแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งที่สามารถกำหนดช่วงวัย และบุคลิกลักษณะของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วนหมดทุกลักษณะ

จากคุณลักษณะและความแตกต่างของคนต่างวัย ทำให้หลายองค์กรพิจารณาถึงเทคนิคการประสานงานและการสื่อสารภายในองค์กรมากขึ้น ตลอดจนนำหลักการนี้มาพิจารณาถึงเกณฑ์การรับคนเข้าทำงาน เพื่อให้ตรงกับบุคลิกลักษณะของคนต่างวัยเหล่านี้มากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่น

เรชันวายที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น และกลายเป็นคนส่วนใหญ่ขององค์กร ดังนั้นการออกแบบงานอาจจะเพิ่มเวทีการแสดงออกให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายเพิ่มขึ้น มอบหมายงานรับผิดชอบให้มากขึ้น แบ่งงานเป็นทีมเพื่อแข่งขัน อาจจะเป็นแรงดึงดูดใจให้อารมณ์รักงานพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายนี้ไว้ให้ทำงานกับองค์กรมากขึ้น ขณะที่พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์จะต้องฝึกให้เป็นผู้บริหารที่จะต้องฝึกให้ปรับอารมณ์ให้สมดุลในการทำงานระหว่างคนที่เด็กกว่าและคนที่อาวุโสกว่า ต้องฝึกให้ทำงานเป็นทีม หักมอบความไว้วางใจแก่ผู้อื่นให้เป็น ส่วนพนักงานกลุ่มเบบี้บูมเมอร์นั้นก็คอยแนะนำสั่งสอนให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ และให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จขององค์กร

วิสาหกิจชุมชนเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มีแนวคิดแก้ปัญหาของประเทศในภาพรวม คือประชาชนมีหนี้สินเพิ่มขึ้น สามารถแก้ไขได้ด้วยการที่ประชาชนรู้จักนำสินทรัพย์ที่มีอยู่ในชุมชนทำให้เกิดมูลค่าเพิ่ม สามารถจัดปัญหาความยากจนเป็นการสร้างอาชีพที่ยั่งยืนและรายได้ที่มั่นคง ความคาดหวังของรัฐบาลปัจจุบันที่มีต่อวิสาหกิจชุมชนคือคนในชุมชนมองเห็นสินทรัพย์ตนเองและชุมชนว่ามีค่าสามารถทำให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น และนำมาเป็นปัจจัยสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน โดยคนในชุมชนเป็นกิจการของคนในชุมชนที่ปลูกให้ภูมิปัญญาในท้องถิ่นฟื้นขึ้นมา เป็นพลังให้กับชุมชนในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับรากฐานของประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินการคือการพึ่งตนเองและพึ่งพากันและกันของชุมชน ความหมายของวิสาหกิจชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 หมายถึง กิจการของชุมชนเกี่ยวกับการผลิตสินค้า การให้บริการหรือการอื่นๆ ที่ดำเนินการโดยคณะบุคคลที่มีความผูกพัน มีวิถีชีวิตร่วมกันและรวมตัวกันประกอบกิจการไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลและระหว่างชุมชนเพื่อพึ่งพาตนเองของครอบครัว และชุมชนวิสาหกิจชุมชนเป็นกิจการของชุมชนที่เกิดขึ้นด้วยความคิดสร้างสรรค์จากพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นดั้งเดิมซึ่งไม่ใช่ธุรกิจ หากแต่วิสาหกิจชุมชนสามารถพัฒนาก้าวไปสู่การเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2548, 2)

จากการที่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาล ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้กลุ่มแม่บ้านของชุมชนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดนครปฐม ที่มีการพัฒนาตนเองโดยเข้ารับการอบรมโครงการต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชน ภาพรวมของกรณีศึกษาในครั้งนี้จะเน้นไปที่กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ ซึ่งได้รวมตัวและก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2520 จากการรวมตัวของสมาชิกในหมู่บ้าน จำนวน 20 คน โดยมีนางปราณี สวัสดิ์แดง เป็นประธาน เริ่มต้นจากการแปรรูปกล้วย และถั่วเคลือบช็อกโกแลตแต่ไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงได้เปลี่ยนไปแปรรูปผลผลิตเกษตรตามฤดูกาล ได้แก่ ผลไม้หทัย ซึ่งได้รับการคัดสรรเป็นสุดยอดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของจังหวัดนครปฐม ผลิตภัณฑ์ที่กลุ่มแม่บ้านได้รับการส่งเสริมและอบรมจากสหกรณ์ปฏิรูปที่ดินคือการแปรรูปข้าว โดยนำข้าวหอมมะลิซ้อมมือมาทำเป็นแผ่นข้าวตัง ซึ่งได้รับการคัดสรรสุดยอด “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ของจังหวัดนครปฐม และได้รับการคัดสรรเป็นผลิตภัณฑ์ดีเด่น 5 ดาว ระดับประเทศประจำปี 2547 ประเภทอาหารตามโครงการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ รวมทั้งยังได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 3 ในการออกแบบบรรจุภัณฑ์ สำหรับผลิตภัณฑ์ข้าวตังถือเป็นผลิตภัณฑ์หลักของกลุ่มและได้นำไปจำหน่าย ณ ประเทศเยอรมันโดยกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศเป็นหน่วยงานที่สนับสนุน จึงนับได้ว่ากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรม

มหาสวัสดิ์เป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จเป็นต้นแบบของวิสาหกิจชุมชนที่ดี ควรมีการถอดบทเรียนเพื่อขยายผลสู่วิสาหกิจชุมชนหรือกลุ่มเกษตรกรอื่นๆ (เพ็ญศรี ฉิรินัง อรุณ รักธรรม และสมพร เพ็ญจันทร์, 2561)

ข้อมูลที่ได้กล่าวไปในข้างต้น ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจประเด็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ของวิสาหกิจชุมชน โดยถือเอาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรจังหวัดนครปฐม เป็นกรณีศึกษา เนื่องจากวิสาหกิจชุมชนดังกล่าวประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยเป็นจุดสาธิตและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ในการแปรรูปผลผลิตเกษตร (Agricultural Processing Center) และเป็นศูนย์เรียนรู้ชุมชน ซึ่งในปัจจุบันวิสาหกิจชุมชนดังกล่าวมีสมาชิกของวิสาหกิจชุมชนทั้งสิ้น จำนวน 32 คน และส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ที่พึ่งพาความรู้ ความสามารถของตนเองในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงส่งผลให้สมาชิกวิสาหกิจชุมชนกลุ่มนี้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความทันสมัย ทันยุคและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างดี ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะถอดบทเรียนแนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่เหมาะสมกับกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ เพื่อต่อยอดไปสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยเพิ่มขีดความสามารถ พัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนทักษะให้แก่สมาชิกของวิสาหกิจชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อระบุปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ที่เหมาะสมกับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ จังหวัดนครปฐม

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่มีอายุระหว่าง 34-81 ปี ซึ่งเป็นพนักงานกลุ่มเบบี้บูมเบอร์ (Baby Boomer) พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ (Generation X) และ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) จำนวน 43 คน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (1) คณะกรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ รองประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ เลขานุการ เหรัญญิก และประชาสัมพันธ์ (2) สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 32 คน บุคคลเหล่านี้เป็นผู้ปฏิบัติงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐมโดยตรง และ (3) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 คน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์

หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน กำนัน และผู้ใหญ่บ้านหมู่ 3 ซึ่งเป็นผู้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนตำบลมหาสวัสดิ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ วิธีการสัมภาษณ์ (Interview Method) โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ซึ่งคณะผู้วิจัยเป็นผู้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลละเอียดตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ให้มากที่สุด โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากคณะกรรมการวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมมหาสวัสดิ์ สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมมหาสวัสดิ์ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งการสัมภาษณ์จะไม่กำหนดรูปแบบมาตรฐาน (Unstructured Interview) ไม่มีการกำหนดข้อคำถามอย่างตายตัว แต่จะกำหนดไว้เพียงกรอบหรือประเด็นที่จะสัมภาษณ์เท่านั้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเป็นตัวกำหนดในการตั้งประเด็นคำถาม และจะไม่เรียงลำดับคำถามก่อนหลัง ลักษณะคำถามจะเป็นแบบปลายเปิด และหากว่าในขณะทำการสัมภาษณ์พบปรากฏการณ์หรือประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยมีข้อสงสัยก็จะทำการสัมภาษณ์โดยละเอียด เพื่อให้ได้คำตอบอย่างชัดเจน

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การดำเนินการเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลหลักนั้น ก่อนทำการเก็บข้อมูลคณะผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรับทราบว่าเป็นข้อมูลที่ไดจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น หากผู้ให้ข้อมูลไม่สนใจในการให้ข้อมูลสามารถที่จะปฏิเสธได้โดยไม่ส่งผลกระทบใด ๆ อีกทั้งการรายงานผลวิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม โดยไม่มีการเปิดเผยรายชื่อของผู้ให้ข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูล

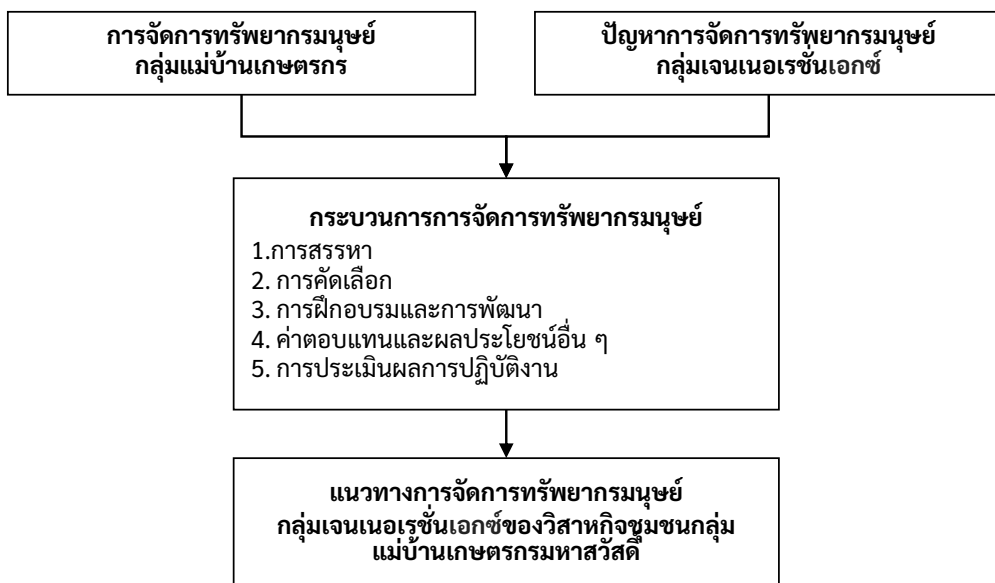
การตรวจสอบข้อมูล ประกอบด้วย (1) การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากภาคสนาม และข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์เปรียบเทียบในเรื่องเวลา สถานที่ บุคคลและเนื้อหา เช่น หากเวลาต่างกันข้อมูลที่ได้เหมือนกันหรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากต่างสถานที่กันเหมือนกันหรือไม่ และหากบุคคลเปลี่ยนไปข้อมูลที่ได้เหมือนกันหรือไม่ และ (2) การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เป็นการใช่วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกัน โดยในการศึกษาจะใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วมควบคู่กับการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งการศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบ หากข้อมูลที่ได้มีความแตกต่างกันหรือขัดแย้งกันผู้ศึกษาจะเข้าไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้ง หากข้อมูลที่ได้หลังจากทำการตรวจสอบแล้วปรากฏว่าเป็นข้อมูลที่เหมือนกันก็น่าเชื่อถือว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง จากนั้นนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลักษณะของการเขียนรายงานการวิจัยเชิงพรรณนา (Denzin and Lincoln, 2000; Stake, 2010)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic analysis) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อพิจารณาประเด็นที่มีความเหมือนกันหรือต่างกัน ซึ่งผู้คณะวิจัยทำการศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากนั้นเชื่อมโยงข้อมูลให้มีลักษณะเป็นแนวคิดสรุปเชิงนามธรรม โดยนำเสนอผลการศึกษาแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยเรียงตามข้อคำถาม (Braun & Clarke, 2006)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะผู้วิจัยได้บูรณาการโดยยึดองค์ประกอบของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ Mondy, Noe and Premeaux (1999) ซึ่งประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้้องค์การสามารถวางแผนโครงสร้างการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยเพิ่มขีดความสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะให้แก่พนักงาน ทั้งก่อนและหลังรับเข้ามาในองค์กร และเมื่อพนักงานมีประสิทธิภาพองค์การก็จะสามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย (ดัดแปลงจากแนวคิดของ Mondy, Noe and Premeaux, 1999)

ผลการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ อำเภอยุทธมณฑล จังหวัด นครปฐม มีการวางแผนเพื่อสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้เข้ามาทำงาน และมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของสมาชิกเพื่อส่งเสริมการดำเนินงาน กิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด โดยสรุปได้ดังนี้

การสรรหาคนเข้ามาทำงานในกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ พบว่าส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนเป็นหลัก โดยเริ่มต้นจากสมาชิกของกลุ่มจำนวนไม่มากนักในช่วงเริ่มต้น ภายหลังบุคคลที่เข้ามาทำงาน จะมีทั้งลูกหลานของสมาชิกเดิมบ้าง และเป็นคนรุ่นใหม่ที่น่าสนใจที่จะประกอบอาชีพในชุมชนของตนเอง ซึ่งสาเหตุที่เข้ามาทำงานจะมีทั้งที่ต้องการมีรายได้ที่มั่นคงและได้ใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวและชุมชนที่ตนได้อยู่อาศัยเดิม โดยการสรรหาสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์นั้นจะเปิดกว้างสำหรับผู้ที่สนใจสามารถสมัครเป็นสมาชิกได้ตลอดทั้งปี ดังคำสัมภาษณ์

“...ในส่วนของสมาชิกกลุ่มแม่บ้านที่ผลิตข้าวตั้งเพื่อจำหน่ายนั้น ปัจจุบันมีทั้งสมาชิกเดิมและคนรุ่นใหม่เข้ามาร่วมกิจกรรมนี้ด้วย เพราะเห็นว่าสามารถเป็นอาชีพที่พึ่งพาตนเองได้และมีรายได้ที่ดี มีรุ่นลูกๆ หลานๆ เข้ามาคลาปนกันไป เมื่อก่อนไม่ได้กำหนดใครจะเข้ามาก็ได้ แล้วก็กำหนดตอนปี 2545 ตอนโอท็อปเข้ามาเป็นหนึ่งในผลิตภัณฑ์...”

(กรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2563)

การคัดเลือกสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์นั้น ผู้ที่สนใจจะต้องกรอกใบสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรม แล้วยื่นต่อคณะกรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรม โดยผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรม ที่สำนักพัฒนาเกษตรกรรม ส่งเสริมการเกษตรกำหนดไว้ในคู่มือการจัดตั้งและดำเนินงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรม ดังคำสัมภาษณ์

“...คณะกรรมการ มีวิธีการในการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการรับสมาชิกใหม่และเครือข่าย เพื่อให้ได้สมาชิกที่เข้าใจในกฎระเบียบและเงื่อนไขของกลุ่ม และดำเนินกิจกรรมเชื่อมโยงอย่างมั่นคงและยั่งยืน...”

(กรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2563)

การฝึกอบรมและพัฒนาสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์นั้น มีทั้งการจัดโครงการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก และมีการทัศนศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มแม่บ้านได้มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัวได้ และเพื่อสร้างโอกาสให้กลุ่มแม่บ้านได้เรียนรู้และนำความรู้ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังคำสัมภาษณ์

“...มีการฝึกอบรมให้กับสมาชิกกลุ่มแม่บ้านอย่างสม่ำเสมอ โดยการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ด้านต่างๆ เช่น ด้านการตลาดมีการเชิญวิทยากรจาก

พาณิชย์จังหวัดมาอบรมให้ความรู้ เชิญอาจารย์ พิรงศ์ จาตุรงค์กุล มาให้ความรู้เรื่อง การทำบรรจุภัณฑ์ การพัฒนาวัตถุดิบในชุมชน และช่วยทำสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นต้น...”

(กรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 มีนาคม 2563)

“...มีการจัดสรรวิทยากรจากภายนอกเข้ามาให้ความรู้แก่สมาชิกในกลุ่มเป็นประจำทุกเดือน มีการจัดฝึกอบรมให้ตลอดปี ปีละหลายๆ ครั้ง และหลาย ๆ เรื่อง...”

(สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 10 มีนาคม 2563)

คณะกรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์มีการจัดสรรค่าตอบแทนให้กับสมาชิกกลุ่ม จากโปรแกรมการท่องเที่ยวล่องเรือชมสวนเลียบคลองมหาสวัสดิ์ 5 จุด ได้แก่ นาบัวลุ่มแจ่ม ข้าวตังบ้านศาลาดิน บ้านพักชาวชนิษฐา สวนกล้วยไม้คุณสร้อย และสวนผลไม้อินทรีลุ่มบุญเลิศ (สวนป่าแจ้ว) โดยจะมีค่าใช้จ่ายสำหรับนักท่องเที่ยว ส่วนแรก เป็นค่านั่งเรือลำละ 350 บาท แต่ละลำนั่งได้สูงสุด 6 คน ส่วนที่สองนักท่องเที่ยวจ่ายเพิ่มอีกคนละ 100 บาท เพื่อเป็นค่าเชิควินของสถานที่ท่องเที่ยวทั้ง 5 จุด รายได้ที่ได้รับจากนักท่องเที่ยวจะนำมาจัดสรรให้แก่คนขับเรือ 350 บาท/ลำ ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นมัคคุเทศก์ เป็นค่าบริการและดูแลนักท่องเที่ยว และอีก 100 บาทที่จ่ายเป็นรายหัวของนักท่องเที่ยว จะถูกจัดสรรให้แก่บ้านนาบัว ข้าวตังบ้านศาลาดิน บ้านพักชาวชนิษฐา สวนกล้วยไม้คุณสร้อย และสวนบุญเลิศ (สวนป่าแจ้ว) ทั้งนี้จะมีการแบ่งเงินไว้สำหรับเป็นเงินกองกลางด้วย ในส่วนของสวัสดิการของสมาชิกกลุ่มแม่บ้าน มีการจัดทำประกันชีวิตแบบกลุ่มของ AIA เดือนละ 200 บาท (120 บาทเป็นเบี้ยสุญ 80 บาท เป็นเงินออม) มีการจัดตั้งกลุ่มสวัสดิการชุมชนตำบลมหาสวัสดิ์ เก็บรายเดือนๆ ละ 30-31 บาท เพื่อจัดสรรให้กับสมาชิกที่คลอดบุตรจะได้เงินคนละ 200 บาท ดังคำสัมภาษณ์

“...มีสวัสดิการโดยการทำประกันชีวิตกับบริษัท AIA ให้กับสมาชิกวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ เพื่อคุ้มครองชีวิตยามเจ็บป่วยจะได้ไม่เป็นภาระของลูกหลานด้วย...”

(สมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2563)

คณะกรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานสมาชิกของกลุ่ม โดยให้เวลาเป็นตัวชี้วัดหากสมาชิกคนใดทำงานมีคุณภาพก็จะอยู่ได้ แต่ถ้าสมาชิกคนใดทำงานไม่มีคุณภาพก็จะไม่สามารถอยู่ได้ต้องเลิกค้าขายไปเอง ในประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลิตภัณฑ์ข้าวตังซึ่งเป็นสินค้าหลักของชุมชน จะประเมินจากคุณภาพรสชาติที่เหมือนกันไม่ว่าผู้ผลิตจะมีมากน้อยเพียงใดคุณภาพทุกแผ่นที่ออกมาจะต้องเหมือนกันเพราะใช้สูตรเดียวกัน และมีการชั่งวัตถุดิบให้เป็นมาตรฐานเหมือนกัน ดังคำสัมภาษณ์

“...ลูกทีมที่ทำกันนี้เหลือสี่เจ้าเองที่ทำแผ่น ทำแผ่นนี้คือแผ่นข้าวอย่างเดียว อันนี้ก็ทำคือให้เขาทำหาบางให้เท่าๆ กัน มีกำหนดอะไรอย่างนี้ แล้วจะมาเอาหน้าปิก คนนี้ได้ร้อยเก้าสิบแผ่น คนนี้ได้ร้อยห้าสิบแผ่น ร้อยห้าสิบแผ่นนี้บอกฉันไม่ซื้อแกลหรือกะ เขาก็เลยต้องไปปรับปรุงของเขาให้โล่ๆ กัน...”

(กรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 3 มีนาคม 2563)



ภาพที่ 2. แสดงแผ่นข้าวตังที่ขนาดได้มาตรฐานตามที่กำหนด

ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมทาสวัสดิ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลไม่พบปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ เนื่องจากคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์มักพึ่งพาความรู้ ความสามารถของตนเองในการดำเนินชีวิตและทำงาน สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงส่งผลให้ประชากรกลุ่มนี้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันยุค ทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านการทำงาน ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์มักมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จึงทำให้คนกลุ่มนี้สร้างสมดุลในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนรอบข้างได้ดี กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์เป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงระยะกลางของการทำงานที่กำลังมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความทะเยอทะยาน ขยันขันแข็ง และชอบทำงานแบบพึ่งพาตัวเอง มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองและมีการตั้งเป้าหมายในงานอยู่เสมอ ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ดังคำสัมภาษณ์

“...ไม่มีปัญหาในการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ มีแต่อย่างเดียว อธิบายต้องใช้เวลา อย่าอธิบายตอนเค้าอนดัดขาด เป็นเรื่องใหญ่โตมโหฬารต้องให้เกียรติ ถึงแม้พวกเค้าจะผิดแต่เราค่อย ๆ อธิบายใช้เวลา...”

(กรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมทาสวัสดิ์, สัมภาษณ์, 2 มีนาคม 2563)

แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ ที่เหมาะสมกับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมทาสวัสดิ์

จากการวิเคราะห์แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ ที่เหมาะสมกับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมทาสวัสดิ์ จังหวัดนครปฐม สรุปได้ 5 แนวทาง ได้ดังนี้

แนวทางที่ 1 การเพิ่มทักษะด้านการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ควรเพิ่มทักษะให้สมาชิกแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ในด้านการผลิต และการแปรรูปสินค้าเกษตรที่สอดคล้องกับภาวการณ์ตลาด การเข้าถึงแหล่งทุน เพื่อยกระดับวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมทาสวัสดิ์ ให้

สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างรายได้ในครอบครัว ลดค่าใช้จ่าย และกระตุ้นให้มีการออมเพิ่มขึ้น

แนวทางที่ 2 การพัฒนาตนเอง สมาชิกแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์จะต้องมีการพัฒนาตนเอง ใฝ่หาความรู้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับสู่บุคคลอื่นได้ทั้งครอบครัวและชุมชน มีความรู้ ความเข้าใจต่อกฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่มและปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มอย่างเคร่งครัด และช่วยเหลือสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม

แนวทางที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์อย่างต่อเนื่อง โดยเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ และนำความรู้กลับมาถ่ายทอดให้กับสมาชิกภายในกลุ่ม นอกจากนี้ยังควรไปศึกษาดูงานตามหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่ม มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาความรู้ในการผลิตและการพัฒนาคุณภาพของสินค้า มีการคิดค้นพัฒนาผลิตภัณฑ์อยู่เสมอ โดยนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ต่อยอดพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม

แนวทางที่ 4 การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ ควรฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อยกระดับสมาชิกแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ และให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยยกระดับเศรษฐกิจของครัวเรือน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับพื้นที่และสินค้า และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

แนวทางที่ 5 การมอบหมายงานตามความถนัดและความชำนาญ ควรส่งเสริมสมาชิกแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ไว้ใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์อย่างชัดเจนตามความถนัดและความชำนาญ และมีการติดตามผลการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์

สรุปและอภิปรายผล

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีการวางแผน เพื่อสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้เข้ามาทำงาน และมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของสมาชิกเพื่อส่งเสริมการดำเนินการกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ การสรรหาสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์นั้น จะเปิดกว้างสำหรับสมาชิกผู้สนใจสามารถสมัครเป็นสมาชิกได้ตลอดทั้งปี ซึ่งในช่วงเริ่มต้นส่วนใหญ่จะเป็นคนในชุมชนเป็นหลัก ระยะเวลาหลังบุคคลที่เข้ามาทำงานจะมีทั้งลูกหลานของสมาชิกเดิมบ้าง และเป็นคนรุ่นใหม่ที่น่าสนใจที่จะประกอบอาชีพในชุมชนของตนเอง สำหรับการคัดเลือกสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์นั้น ผู้ที่สนใจจะต้องกรอกใบสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร แล้วยื่นต่อคณะกรรมการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร โดยผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ที่สำนักพัฒนาเกษตรกร กรมส่งเสริมการเกษตรกำหนดไว้ ในคู่มือการจัดตั้งและดำเนินงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ส่วนการฝึกอบรมและพัฒนาสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์นั้น มีทั้งการจัดโครงการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก และมีการทัศนศึกษาดูงาน

เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มแม่บ้านได้มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัวได้ และเพื่อสร้างโอกาสให้กลุ่มแม่บ้านได้เรียนรู้และนำความรู้ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์มีการจัดสรรค่าตอบแทนให้กับสมาชิกกลุ่ม ซึ่งคิดจากโปรแกรมท่องเที่ยวในชุมชน โดยการจัดให้นักท่องเที่ยวล่องเรือชมสวนเลียบคลองมหาสวัสดิ์ รายได้ที่ได้รับจากนักท่องเที่ยวจะนำมาจัดสรรให้แก่คนขับเรือ 350 บาท/ลำ ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นมัคคุเทศก์เป็นค่าบริการและดูแลนักท่องเที่ยว และอีก 100 บาท ที่จ่ายเป็นรายหัวของนักท่องเที่ยวจะถูกจัดสรรให้แก่บ้านนาบัว ข้าวตังบ้านศาลาดิน บ้านพักชาวชนิษฐา สวนกล้วยไม้คุณสร้อย และสวนลุงบุญเลิศ (สวนป่าแจ้ว) ทั้งนี้จะมีการแบ่งเงินไว้สำหรับเป็นเงินกองกลางด้วย และการประเมินผลการปฏิบัติงานสมาชิกของกลุ่ม จะประเมินจากผลิตภัณฑ์ข้าวตังซึ่งเป็นสินค้าหลักของชุมชน โดยจะต้องมีคุณภาพและมีรสชาติที่เหมือนกันไม่ว่าผู้ผลิตจะมีมากน้อยเพียงใด คุณภาพทุกแผ่นที่ออกมาก็ต้องเหมือนกัน เพราะใช้สูตรเดียวกันและมีการชิงวัตถุดิบให้เป็นมาตรฐานเหมือนกัน ผลการวิจัยวิจัยสอดคล้องกับเบญจมาศ พิมพ์พระจันทร์ (2558) ที่ศึกษาการจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัท แสบป์เอ็กซิชั่น จำกัด พบว่าการสรรหาและคัดเลือกมี 2 ช่องทาง คือ การสรรหาภายในองค์กร และการสรรหาภายนอกองค์กร หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก พิจารณาจากการแนะนำของพนักงานภายในองค์กรและการพิจารณาจากประสบการณ์ทำงาน การพัฒนาความสามารถ คือ การพูดคุยเบื้องต้น แบ่งกลุ่มจากทักษะการทำงาน การสอนงาน และการประเมินผลงาน และการจัดผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการมี 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน และด้านสวัสดิการพื้นฐาน และสอดคล้องกับ เขมภัทท์ เย็นเปี่ยม, ดนุสรณ์ กาญจนวงศ์, สมศักดิ์ เจริญพูล, กุลธิดา ภูมิ่ง, และศิริมา สุวรรณศรี (2555) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดิน พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดินทั้งในนิคมฯ ที่ประสบความสำเร็จและยังไม่ประสบความสำเร็จได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม (Training) ทั้งการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) และการฝึกอบรมนอกงาน (Off the Job Training) การเรียนรู้ (Learning) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network Creation) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลไม่พบปัญหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์ เนื่องจากคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์มักพึ่งพาความรู้ ความสามารถของตนเองในการดำเนินชีวิตและทำงาน สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงส่งผลให้ประชากรกลุ่มนี้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันยุค ทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านการทำงาน ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์มักมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต จึงทำให้คนกลุ่มนี้สร้างสมดุลในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนรอบข้างได้ดี กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอกซ์เป็นกลุ่มที่อยู่ในช่วงระยะกลางของการทำงานที่กำลังมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความทะเยอทะยาน ขยันขันแข็ง และชอบทำงานแบบพึ่งพาตัวเอง มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองและมีการตั้งเป้าหมายในงานอยู่เสมอ ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ เสฏฐาภา หนู่มคำ และสัณฐะ เศรษฐ์ เรื่องเดชสุวรรณ และสมปรารถนา ประกัณฐ์โกมล (2559) ที่ทำการวิจัยเรื่องแนวคิดและพฤติกรรม

การปฏิบัติงานร่วมกันตามคุณลักษณะด้านทักษะ และอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของเจนเนอร์ชั้นวัยและเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ พบว่าแนวคิดและพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์มีระดับความคิดเห็นในด้านการทำงานเป็นทีม สามารถปรับตัวได้ มีความกระตือรือร้น สนใจงานที่ทำทาสมีความคิดสร้างสรรค์ มีวินัยในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องความตรงต่อเวลา สามารถทำงานภายใต้กรอบวัฒนธรรมองค์กรได้ สามารถวางแผนและจัดเรียงลำดับความสำคัญของงานได้ดี มีทักษะการประสานงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมสอดคล้อง ภัทรศยา ธัญญเจริญ และปริยานุช อภิบุญโยภาส (2563) ทำการวิจัยเรื่องทักษะในการทำงานของบุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน พบว่าบุคลากรอายุตั้งแต่ 46-65 ปี (เบบี้บูมเมอร์) กับบุคลากรอายุตั้งแต่ 20-30 ปี (เจนเนอร์ชั้นวัย) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ของทักษะในการทำงานทั้ง 3 ทักษะ นอกจากนี้บุคลากรอายุตั้งแต่ 46-65 ปี (เบบี้บูมเมอร์) กับบุคลากรอายุตั้งแต่ 31-45 ปี (เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ของทักษะในการทำงานด้านการปรับตัว เนื่องจากเบบี้บูมเมอร์มักเคารพกฎเกณฑ์ วัฒนธรรมอย่างเคร่งครัด มักไม่เปลี่ยนแปลงความคิดกับอะไรง่าย ๆ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นพวกที่ชอบที่จะยึดติดกับอะไรเดิม ๆ ไม่ชอบการปรับตัว และเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ จะมีทัศนคติแบบเปิดกว้าง ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวได้ดี สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี และต่อมา คือ ทักษะในการทำงานด้านการเป็นผู้ประกอบการ โดยคนกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ เป็นกลุ่มที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการอยู่ในระดับที่เหนือกว่า C7 แต่หากเป็นพนักงานบริษัทเอกชนจะอยู่ในตำแหน่งก็จะเทียบเท่าผู้บริหารระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ พวกเขา มักจะเป็นผู้ประกอบการมากกว่าเป็นลูกน้องทำงานตามบริษัท ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุเป็นเบบี้บูมเมอร์นั้นจะมีความแตกต่างกับเจนเนอร์ชั้นวัยอย่างเห็นได้ชัด ส่วนบุคลากรที่มีช่วงอายุเป็นเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์จะสามารถปรับตัวตามเจนเนอร์ชั้นต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงมองเห็นความแตกต่างได้ไม่ชัดเจน สอดคล้องกับวิไลพร ศรีชวชม และภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินกับความพึงพอใจในงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นวัย และเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์กรณีศึกษาฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานและการทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ระดับมาก อาจเป็นเพราะลักษณะของคนเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ มักให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพทั้งเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และพนักงานในกลุ่มเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานนี้มานานจนเกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกว่าการองค์กรเหมือนครอบครัว จึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของสิ่งจูงใจทั้ง 2 ด้านนี้พบว่ายังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานจึงควรค้นหาแนวทางในการเพิ่มสิ่งจูงใจด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานและการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารให้อยู่ในระดับมากหรือมากที่สุด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงานเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่มผลประกอบการของหน่วยงานได้

แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ที่เหมาะสม

จากคุณลักษณะและความแตกต่างของคนต่างวัย ทำให้หลายองค์การพิจารณาถึงเทคนิคการประสานงาน และการสื่อสารภายในองค์กรมากขึ้น ตลอดจนนำหลักการนี้มาพิจารณาถึงเกณฑ์การรับคนเข้าทำงาน เพื่อให้ตรงกับบุคลิกลักษณะของคนต่างวัยเหล่านี้มากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเนอร์

เรชันวายที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น และกลายเป็นคนส่วนใหญ่ขององค์กร ดังนั้นการออกแบบงานอาจจะเพิ่มเวทีการแสดงออกให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยเพิ่มขึ้น มอบหมายงานรับผิดชอบให้มากขึ้น แบ่งงานเป็นทีมเพื่อแข่งขัน อาจจะเป็นแรงดึงดูดใจให้อารมณ์รักงานพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยนี้ไว้ให้ทำงานกับองค์กรมากขึ้น ขณะที่พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะต้องฝึกให้เป็นผู้บริหาร ที่จะต้องฝึกให้ปรับอารมณ์ให้สมดุลในการทำงาน ระหว่างคนที่เด็กกว่าและคนที่อาวุโสกว่า ต้องฝึกให้ทำงานเป็นทีม หักมอบคุณความไว้วางใจแก่ผู้อื่นให้เป็น ส่วนพนักงานกลุ่มเบบี้บูมเบอร์นั้น ก็ควรจะเป็นผู้อาวุโสที่ท้าทายให้เยาว์วัยเสมอ เพื่อเป็นกาใจและคอยแนะนำสั่งสอนให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ และให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์กรจากการวิเคราะห์แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ที่เหมาะสมกับกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรมหาสวัสดิ์ จังหวัดนครปฐม สรุปได้ 5 แนวทาง ประกอบด้วย การเพิ่มทักษะด้านการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร การพัฒนาตนเอง การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ และการมอบหมายงานตามความถนัดและความชำนาญ สอดคล้องกับการวิจัยของเขมภักดิ์ เย็นเปี่ยม, ดนุสรณ์ กาญจนวงศ์, สมศักดิ์ เจริญพูล, กุลธิดา ภูษัง, และศิริมา สุวรรณศรี (2555) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดิน พบว่าแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดิน คือ การฝึกอบรม การเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การจัดเวทีการเรียนรู้ การศึกษาจากคนต้นแบบหรือวิสาหกิจชุมชนต้นแบบ และการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัจจัย/เงื่อนไขที่ทำให้แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดินนำไปประยุกต์ได้จริง ได้แก่ การวิเคราะห์กิจกรรมวิสาหกิจชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ การส่งเสริมและสนับสนุนจากทั้งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สมาชิกแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างดี
2. สมาชิกแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง ดังนั้นควรให้พัฒนาความรู้เรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับพื้นที่และสินค้าของกลุ่ม
- 3 ควรส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์อย่างต่อเนื่อง โดยส่งสมาชิกแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ และนำความรู้กลับมาถ่ายทอดให้กับสมาชิกภายในกลุ่ม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ พฤติกรรม ตลอดจนความต้องการของสมาชิกแม่บ้านเกษตรกรกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ว่ามีคุณลักษณะเด่น หรือคุณลักษณะที่แตกต่างจากประชากรใน

กลุ่มเจนเนอเรชั่นอื่น ๆ อย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุงและเตรียมแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ เพื่อให้สามารถจูงใจ และดึงความสามารถและศักยภาพของประชากรกลุ่มนี้ ไม่ว่าจะเป็นความคล่องตัวในการเรียนรู้และการทำงาน การเรียนรู้ได้เร็ว ความสามารถในการปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ ความสามารถด้านเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณโดยวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2563

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- เชมภัทท์ เย็นเปี่ยม, ดนุสรณ์ กาญจนวงศ์, สมศักดิ์ เจริญพูล, กุลธิดา ภูมั่ง, และศิริมา สุวรรณศรี. (2555). *การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียงเขตปฏิรูปที่ดิน*. รายงานการวิจัยหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชัยชัย พันธุ์เกตุ. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขัน*. สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2563, จาก www.hu.ac.th/academic/article/HR/chatchai.htm.
- เบญจมาศ พิมพ์พระจันทร์. (2558). *การจัดการทรัพยากรแรงงานฝีมือของบริษัท แอปป์อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญศรี จิรินัง, อรุณ รักธรรม, และสมพร เฟื่องจันทร์. (2561). *การจัดการเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนกรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรมหาสวัสดิ์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม*. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร. 3(2), 146-159.
- ภัทรศยา ธัญญเจริญ และปริยานุช อภิบุณโยภาส(256) .1ทักษะในการทำงานของบุคลากรที่มีช่วงอายุ .(ต่างกันรายงานการประชุมวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 56. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วันที่ 31 มกราคม-2 กุมภาพันธ์ 2561. หน้า .490-484
- วิไลพร ศรีซัชม และภูษิต วงศ์หล่อสายชลความสัมพันธ์ของสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินกับความพึงพอใจใน.(2561) .งานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายและเจนเนอเรชั่นเอกซ์ กรณีศึกษาฝ่ายรังสีวิทยาโรงพยาบาล .เอกชนแห่งหนึ่งรายงานการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 . ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต .วันที่ 16 สิงหาคม 2561. หน้า 90-102.
- สถาบันเอ็นทรานนิ่ง. (ม.ป.ป.). *คน Gen Y คืออะไร ทำไมองค์กรต่าง ๆ ควรต้องเจียระไนคน Gen Y*. สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2563, จาก www.enttraining.net/article-paradorn-gen-y.php.
- เสฏฐวุฒิ หนู่มคำ สัณฐเศรษฐ์ เรื่องเดชสุวรรณ และสมปรารถนา ประกัฏฐโกมล. (2559). *แนวคิดและพฤติกรรม การปฏิบัติงานร่วมกันตามคุณลักษณะด้านทักษะ และอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของเจนเนอเรชั่นวาย และเจนเนอเรชั่นเอกซ์*. วารสารทางวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 10(4), 248-273.

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน. (2548). พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตรและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

ภาษาอังกฤษ

- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77-101.
- Denzin, K., & Lincoln, S., (2000). *Handbook of qualitative research* (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R., (1999). *Human Resource Management*. (7th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Reynolds, L.A. (2005). Communicating total rewards to the generations. *Benefits Quarterly*, 21(2): 13-17.
- Stake, E., (2010) *Qualitative research: Studying how things work*. New York: Guilford Press.

Translated Thai References

- Yenpia, K., Kanjanawong, D., Charoenpool, S., Charoenpool, Phukhang, K., & Suwansri, S. (2012). *Development of human capital by community enterprises in the sufficiency economy settlement land reform areas*. Research Report of Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Dusit Rajabhat University. (In Thai)
- Phanket, C. (2016). *Human Resource Management in the Competitive Era*. Retrieved 13 January, 2020, from www.hu.ac.th/academic/article/HR/chatchai.htm. (In Thai)
- Phimprajun, B. (2015). *Human Resource Management of Skilled Worker of Happ Exhibition Company Limited*. Thesis for Master of Arts, Department of Public and Private Management, Silpakorn University. (In Thai)
- Chirinang, P., Raktham, A., & Fuangchan., F. (2018). Sustainable economic management: A case study of community enterprise of Mahasawat agricultural housewife group, Phuttha Monthon district, Nakhon Pathom Province. *Phranakhon Rajabhat Research Journal*, 3(2), 146-159. (In Thai)
- Thanyacharoen, P., & Apibunyopas, P. (2018). (Working skill of employees with different generations. *Proceedings of the 5th Kasetsart University Annual Conference*. Bangkok: Kasetsart University. January 31 – February 2, 2018. pp. 490-484 (In Thai)
- Srichuanchom, W. & Wongloachon, P. (2018) Relationship of non-financial incentives and job satisfaction for employees of Generation Y and Generation X: A case study of radiology department of a private hospital. *Proceedings of the 13th Graduate Research Presentation Conference*. Pathum Thani: Rangsit University. August 16, 2018. pp. 90-102. (In Thai)
- Training Institute. *What are Gen Y? Why should organizations need to cut Gen Y people?* Retrieved January 13, 2020, from <http://www.entaining.net/article-paradorn-gen-y.php>. (In Thai)
- Setthawut, N., Ruangdejsuwan, S., and Prakatthakomol, S., (2016). *Professional and Skills Characteristics between Generation Y and Generation X*. *FEU Academic Review Journal*, 10 (4), 248-273. (In Thai)